gemeente Olst-Wijhe
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Olst-Wijhe.

Nr. 8788
30 januari
2015

Regeling Keuzemodel DOWR

Burgemeester en wethouders van de Gemeente Olst-Wijhe;

Gelet op hoofdstuk 4a van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR);

Gelet op het gestelde in artikel 160 eerste lid onder c van de Gemeentewet;

Gelet op de instemming van de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg op 1 december 2014;

BESLUITEN

Tot het vaststellen van de Regeling Keuzemodel DOWR, luidende als volgt

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van de navolgende artikelen wordt verstaan onder:
a . Medewerker: De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR niet zijnde een medewerker als bedoeld in artikel 1:2 of in dienst bij wijze van stage.
b . Persoonlijk budget: Het bedrag dat jaarlijks door burgemeester en wethouders per formatieplaats kan worden vastgesteld om aan te wenden voor in deze regeling vastgestelde keuzemogelijkheden.
c. Bronnen: Financiëlearbeidsvoorwaarden die ingeruild worden voor andere arbeidsvoorwaarden, ofwel de keuzemogelijkheden.
d. Keuzemogelijkheden: Arbeidsvoorwaarden die de medewerker voor de bronnen terugkrijgt.

Artikel 2 Persoonlijk budget

1. Burgemeester en wethouders stellen jaarlijks een persoonlijk budget voor het komende kalenderjaar vast per fulltime medewerker na overleg met de Commissie voor Georganiseerd Overleg. Het budget wordt afgerond op hele euro’s. De hoogte van dit bedrag wordt geëvalueerd in het voorjaar van 2016 met de medezeggenschap teneinde te bezien of voor het jaar 2017 een ander bedrag wordt vastgesteld.
2. Het budget wordt voor elke medewerker vastgelegd in het keuzesysteem naar rato van zijn aanstellingsomvang op 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
3. De medewerker, die een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef heeft, ontvangt eveneens een persoonlijk budget naar rato van zijn aanstellingsomvang op 1 januari van het betreffende kalenderjaar voor het hele kalenderjaar. Het zesde lid is hierbij van toepassing.
4. De medewerker, die een tijdelijke aanstelling heeft, niet zijnde bij wijze van proef, ontvangt een persoonlijk budget naar rato van zijn aanstellingsomvang op 1 januari van het betreffende kalenderjaar voor het aantal maanden dat zijn aanstelling formeel nog duurt in het betreffende kalenderjaar. Bij verlenging van de tijdelijke aanstelling in de loop van het kalenderjaar wordt voor de resterende duur van zijn aanstelling in dat kalenderjaar opnieuw een persoonlijk budget toegekend. Artikel 5 vierde lid is van overeenkomstige toepassing.
5. De medewerker die in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt ontvangt een persoonlijk budget naar rato van zijn aanstellingsomvang op datum van indiensttreding en naar rato van het aantal kalendermaanden dat hij voor het resterende kalenderjaar in dienst zal zijn.
6. Ten aanzien van het persoonlijk budget van de medewerker die in de loop van een kalenderjaar uit dienst treedt, vindt een herberekening plaats naar rato van het aantal kalendermaanden dat hij in het betreffende kalenderjaar in dienst is geweest. Overbesteding van het budget wordt bij uitdiensttreding verrekend met het laatste salaris.

Artikel 3 Bronnen

1. De medewerker heeft de beschikking over de volgende bronnen om aan te wenden voor keuzemogelijkheden:
   a) het persoonlijk budget als bedoeld in artikel 2 van deze regeling,
   b) de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 6:3,
   c) de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6
   d) het levensloopbudget als bedoeld in artikel 6a:7 lid 1,
   e) het bovenwettelijk vakantieverloftegoed van 14,4 uur, als bedoeld in artikel 6:2 lid 1
   f) de vergoeding voor verlof-uren als bedoeld in artikel 4a:1.
2. Niet volledig besteden van bronnen leidt altijd tot uitbetaling onder inhouding van loonheffing en sociale premies.

3. Aan de medewerker die uit dienst is getreden vóórdat hij een keuze heeft kunnen maken, wordt het persoonlijk budget naar rato van het aantal maanden in dienst in het betreffende kalenderjaar uitbetaald bij zijn ontslag of zo spoedig mogelijk daarna onder inhouding van loonheffing en sociale premies.

Artikel 4 Keuzemogelijkheden

1. De bestedingsdoelen zijn limitatief:
   a) reiskosten woon-werkverkeer,
   b) verhuiskosten
   c) eigen bijdrage in opleiding,
   d) aankoop van verlof,
   e) levensloopverlof voor rechthebbenden
   f) bruto uitbetaling van verlof of persoonlijk budget
   g) inkoop extra pensioen
   h) premie IPAP-verzekering
   i) fiets,
   j) fietsaccessoires,
   k) bedrijfsfitness,
   l) internetverbinding thuis,
   m) vakbondscontributie
   n) lidmaatschap beroepsvereniging

2. Aan elkekeuzemogelijkheid zijn fiscale of administratieve voorwaarden verbonden, die nader uitgewerkt worden.

Artikel 5 Wijze van aanvragen

1. De medewerker kan via het daartoe bestemde keuzesysteem van 1 februari tot en met 15 november van het lopende kalenderjaar een keuze maken op welke wijze hij zijn bronnen wil besteden.
2. Per keuzemogelijkheid maakt hij kenbaar welke bronnen hij daarvoor wil inzetten.
3. De medewerker kan per kalenderjaar elke keuzemogelijkheid eenmaal kiezen.
4. De medewerker die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, kan gedurende het resterende kalenderjaar met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel een keuze maken als bedoeld in de voorgaande artikelleden. Komt een medewerker op of na 15 november in dienst dan wordt zijn persoonlijk budget bruto uitbetaald en kan hij of zij geen andere bronnen uitruilen.
5. Uitruil van vakantietoelage dient de medewerker vóór 15 april te maken, uitruil van eindejaarsuitkering en levensloopbudget en/of persoonlijk budget vóór 15 november van enig kalenderjaar.
6. De medewerker verplicht zich bij het maken van een keuze om alle door burgemeester en wethouders gewenste informatie of (bewijs)stukken te verstrekken, die nodig zijn voor honorering van de betreffende keuzemogelijkheid binnen de aangegeven aanvraagperiode. Onvolledig ingevulde aanvragen dan wel aanvragen, waarbij de juiste bewijsstukken ontbreken worden niet in behandeling genomen c.q. gehonoreerd.
7. Een aanvraag waarbij in één jaar zowel verlof wordt aangekocht als wordt uitgeruild wordt afgewezen.
8. De medewerker als bedoeld in artikel 2 vierde lid kan uitsluitend de bronnen inzetten naar rato van zijn dienstverband in het lopende kalenderjaar en eveneens de keuzemogelijkheden naar rato van zijn dienstverband kiezen.

Artikel 6 Afhandeling aanvraag

1. Als de aanvraag compleet is, wordt de aanvraag verwerkt.

2. De salarisverrekening vindt plaats in de volgende maanden:
   a. in de maand mei bij uitruil van vakantietoeslag;
   b. in de maand december bij uitruil van persoonlijk budget, eindejaarsuitkering en levensloopbudget;
   c. in de maand na goedkeuring aanvraag bij uitruil van verlof

3. De aan- of verkoop van verlofuren wordt na verwerking tevens doorgevoerd in de verlofadministratie.

4. De leidinggevende van de medewerker dient zijn of haar akkoord te geven op aan- of verkoop van verlofuren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in artikel 4a:1 zich tegen de verkoop verzetten.

5. De medewerker ontvangt een bevestiging van zijn gemaakte keuze(s) via het keuzesysteem.

Artikel 7 Uit dienst tijdens kalenderjaar

Als een medewerker na het maken van een keuze uit dienst gaat, vindt de salarisverrekening in afwijking van het bepaalde in artikel 4a:0:0:6 tweede lid plaats op het moment van uitdiensttreding, waarbij eveneens een verrekening plaatsvindt van de keuzemogelijkheden naar rato van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar.

Artikel 8 Gevolgen van de keuze

1. Als aan de belastingvrije uitbetaling van een doel door de belastingdienst bijzondere voorwaarden worden verbonden, is de medewerker gehouden aan deze voorwaarden te voldoen en dit desgewenst aan te tonen. Een eventuele naheffing als gevolg van het niet voldoen aan deze voorwaarden, komt voor rekening van de medewerker.
2. Als (een deel van) het persoonlijk budget of (een deel van) de verkoop van verlofuren wordt uitbetaald, wordt het uitbetaalde bruto bedrag voor het kalenderjaar daaropvolgend meegeteld in het pensioengevend inkomen en wordt hierover pensioenpremie berekend.
3. Uitruil van bronnen kan gevolgen hebben voor het bruto salaris sociale verzekeringen, de grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen en andere loongerelateerde uitkeringen. Deze gevolgen zijn voor rekening van de medewerker.
4. Waar sprake is van inkomensgevolgen en/of gevolgen voor inkomensafhankelijke uitkeringen / subsidies voor de medewerker als gevolg van het voorgaande lid, zal dit niet worden gecompenseerd door de werkgever.
5. Het verschil tussen het oorspronkelijke pensioengevend loon en het verlaagde pensioengevend loon mag niet meer bedragen dan 30%.

Artikel 9 Onrechtmatig gebruik

Wanneer de medewerker onjuiste gegevens verstrekt en/of onrechtmatig gebruik maakt van deze regeling, worden de totale kosten –met inbegrip van rente, verhaalskosten e.d.- die de werkgever maakt met terugwerkende kracht op de medewerker verhaald.

Artikel 10 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan door of namens burgemeester en wethouders een bijzondere voorziening worden getroffen.

Artikel 11 Voorwaarden uitruil t.b.v. reiskosten woonwerkverkeer

1. De medewerker mag zijn bronnen uitruilen ter verkrijging van een belastingvoordeel voor het reizen tussen zijn woning en zijn werkadres.
2. ”Het maximaal uit te ruilen bedrag is: “aantal reisdagen per jaar” x “aantal kilometers per dag” x € 0,19, minus het bedrag dat voor het reizen woon-werkverkeer wordt vergoed door de werkgever.
3. Ter bepaling van het aantal dagen per jaar dat de medewerker reist in verband met woon-werkverkeer wordt uitgegaan van het door de belastingdienst bepaalde maximum aantal werkdagen per jaar zijnde 214 bij een volledig dienstverband, waarbij gemiddeld genomen 5 dagen per week wordt gereisd tussen woning en werkadres. Bij medewerkers die een gemiddeld arbeidspatroon hebben van minder dagen per week, wordt dit aantal dagen gecorrigeerd naar rato van het gemiddeld aantal werkdagen waarop gereisd wordt voor het woon-werkverkeer.
4. Ter bepaling van het aantal kilometers per dag is 2 maal het aantal kilometers enkele reis, verkregen via www.routenet.nl, keuze ‘optimaal’ en ‘per auto’, leidend. Maximaal mag de afstand enkele reis 75 kilometer bedragen. De op deze wijze berekende afstand wordt neergelegd in het keuzesysteem.
5. Voor het bepalen van het gemiddelde arbeidspatroon als bedoeld in lid 3 en de reisafstand als bedoeld in lid 4 is de situatie per 1 januari van het betreffende kalenderjaar leidend. Wijziging van arbeidspatroon en/of reisafstand in de loop van het kalenderjaar beïnvloedt de maximale fiscale ruimte om uit te ruilen. Alleen bij vermindering van de reisafstand en/of vermindering van de reisdagen vindt correctie van de fiscale ruimte plaats.

Artikel 12 Verhuiskostenvergoeding

1. De medewerker mag zijn bronnen gebruiken voor de verkrijging van een belastingvoordeel voor het verhuisd zijn in verband met aanvaarden van een functie bij gemeente.
2. De verhuizing moet plaatsvinden binnen twee jaar na aanvaarden van de functie en vóór aanvaarding van de functie woonde de medewerker tenminste 25 kilometer vanaf de nieuwe standplaats. De afstand nieuwe woonplaats naar standplaats moet door de verhuizing tenminste met 60% zijn bekort.

3. Het maximaal uit te ruilen bedrag is € 7.750 plus de kosten voor het overbrengen van de boedel. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht een eventueel door de werkgever verstrekte bijdrage in de verhuizing.
4. Bij de aanvraag overlegt de medewerker een op naam gestelde factuur voor het overbrengen van de boedel waaruit de verhuisdatum blijkt. De verhuisdatum dient te liggen in het jaar van de aanvraag en ligt binnen de twee jaar na aanvaarding van de functie bij gemeente.

Artikel 13 Uitruil t.b.v. kosten opleiding

1. De medewerker mag zijn bronnen uitruilen ter verkrijging van een belastingvoordeel voor de kosten van een studiefaciliteitenopleiding.
2. De uitruil bedraagt maximaal het bedrag per jaar dat de medewerker zelf dient te betalen aan opleidingskosten (geen reis- en/of verblijfkosten) en niet wordt vergoed door de werkgever op basis van de studiefaciliteitenregeling.
3. Bij de aanvraag overlegt de medewerker een kopie van de brief waarin hem de faciliteiten zijn verleend en de facturen van de kosten over het lopende kalenderjaar.

Artikel 14 Uitruil t.b.v. aankoop verlof

1. De medewerker mag zijn bronnen met uitzondering van de bronnen e en f van artikel 3 eerste lid uitruilen ter verkrijging verlof zoals bedoeld in artikel 4a:2, tot een maximum van 72 uur per kalenderjaar bij een volledige aanstelling. Bij deeltijders wordt dit maximum aangepast naar rato van hun aanstellingsomvang per 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
2. De door de medewerker ingezette bronnen wordt per verlofuur verminderd met een bedrag dat overeenkomt met het uurloon op 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
3. De leidinggevende van de medewerker geeft zijn of haar akkoord met de aankoop van verlofuren tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in artikel 4a:2 zich tegen de aankoop verzetten.
4. De aankoop van verlofuren wordt na definitieve akkoordbevinding verwerkt in de verlofadministratie.

Artikel 15 Uitruil t.b.v. levensloop

De medewerker mag zijn bronnen inzetten voor de financiering van levensloopverlof, als hij voldoet aan de voorwaarden om op dat verlof aanspraak te maken.

Artikel 16 Bruto uitbetaling verlofuren en persoonlijk budget

De medewerker mag de bron als bedoeld in artikel 3 eerste lid onder a, e en f ook inzetten ter verkrijging van een bruto uitbetaling zonder gebruik te maken van de mogelijkheden als hiervoor bedoeld ter verkrijging van een belastingvoordeel.

Artikel 17 Inkoop extra pensioen

De medewerker mag zijn bronnen inzetten voor de extra inkoop van pensioen bij het ABP als hij hiervoor volgens de regeling ABP in aanmerking komt.

Artikel 18 Premie IPAP-verzekering

De medewerker mag zijn bronnen inzetten voor de betaling van zijn IPAP-verzekering, die hij heeft afgesloten. Vanaf dat moment wordt de premie niet langer maandelijks ingehouden op het bruto maandsalaris.

Artikel 19 Voorwaarden uitruil keuzemogelijkheden vallend onder werkkostenforfait.

De in de artikelen 20 t/m 25 opgesomde keuzemogelijkheden (fietsaccessoires, bedrijfsfitness, thuis internet, vakbondscontributie, lidmaatschap beroepsvereniging) vallen onder het werkkostenforfait. De maximale uitruil voor deze keuzemogelijkheden gezamenlijk per medewerker bedraagt € 300,- per jaar. De hoogte van dit bedrag wordt geëvalueerd in het voorjaar van 2016 met de medezeggenschap teneinde te bezien of voor het jaar 2017 een ander bedrag wordt vastgesteld.

Artikel 20 Uitruil t.b.v. fiets

De medewerker mag zijn bronnen gebruiken voor de verkrijging van een belastingvoordeel op de aanschaf van een fiets. Het bepaalde in artikel 19 is hierop van toepassing.

Artikel 21 Uitruil t.b.v. fietsaccessoires

De medewerker mag zijn bronnen uitruilen ter verkrijging van een belastingvoordeel voor de kosten van fietsaccessoires. Het bepaalde in artikel 19 is hierop van toepassing.

Artikel 22 Uitruil t.b.v. fitness
De medewerker mag zijn bronnen uitruilen ter verkrijging van een belastingvoordeel voor fitnessabonnement. Het bepaalde in artikel 19 is hierop van toepassing.

Artikel 23 Uitruil t.b.v. thuisinternet
De medewerker mag zijn bronnen uitruilen ter verkrijging van een belastingvoordeel voor het zakelijk gebruik van thuisinternet. Het bepaalde in artikel 19 is hierop van toepassing.

Artikel 24 Uitruil t.b.v. vakbondscontributie
De medewerker mag zijn bronnen uitruilen ter verkrijging van een belastingvoordeel voor zijn jaarcontributie van vakbondslidmaatschap. Het bepaalde in artikel 19 is hierop van toepassing.

Artikel 25 Uitruil t.b.v. lidmaatschap beroepsvereniging
De medewerker mag zijn bronnen uitruilen ter verkrijging van een belastingvoordeel voor zijn jaarcontributie van lidmaatschap van een beroepsvereniging. Het bepaalde in artikel 19 is hierop van toepassing.

Artikel 26 Inwerkingtreding
Deze regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015. Op die datum worden alle voorgaande regelingen ingetrokken.

Aldus besloten op 27 januari 2015

Burgemeester en wethouders voornoemd,

De secretaris,
A.(Arie) Oeseburg.

De burgemeester,
A.G.J. (Ton) Strien.